



# UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

## TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Absentismo laboral y métodos de motivación.

Autor/es

CARMEN IRIGARAY GARCÍA

Director/es

M<sup>a</sup> CARMEN SABATER FERNÁNDEZ

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2016-17



***Absentismo laboral y métodos de motivación.***, de CARMEN IRIGARAY GARCÍA  
(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative  
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.  
Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los  
titulares del copyright.



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**ABSENTISMO LABORAL Y MÉTODOS DE MOTIVACIÓN**

**Autor: D./D<sup>a</sup>. CARMEN IRIGARAY GARCÍA**

**Tutor/es: Prof. D./D<sup>a</sup>. M<sup>o</sup> CARMEN SABATER FERNÁNDEZ**

**CURSO ACADÉMICO 2016-2017**

## **RESUMEN**

El objetivo de este estudio se centra en la observación y en el análisis de las ausencias de los trabajadores en sus puestos de trabajo y los posibles medios para prevenir y eliminar dichas consecuencias que afectan tanto a los empresarios, como a los trabajadores y a la administración pública.

Por último se especifican los mecanismos más importantes para poder hacer frente a las ausencias de los trabajadores a sus puestos de trabajo y sobre todo se da importancia a la teoría de la motivación de Frederick Irving Herzberg.

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to observe and analyse the pattern of work absenteeism and to identify possible means to prevent and eliminate it. The importance of this study is illustrated by the profound consequences that work absenteeism has on employers workers and governmental bodies.

Finally, the most important mechanisms that are employed to deal with the absenteeism are specified putting an emphasis on the theory of motivation proposed by Frederick Irving Herzberg.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	2
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN .....	4
OBJETIVOS DEL ESTUDIO .....	5
1. CONCEPTO DE ABSENTISMO LABORAL.....	6
1.1. Definición.....	6
1.2. Efectos que puede generar una situación de ausencias de los trabajadores: .....	9
1.3. Costes del absentismo laboral .....	11
1.4. Marco Teórico .....	12
1.4.1. Orígenes:.....	12
1.4.2. Teorías sobre el absentismo:.....	13
2. MARCO JURÍDICO:.....	14
3. INCAPACIDAD TEMPORAL .....	16
4. EL ABSENTISMO COMO CAUSA DE DESPIDO .....	18
4.1. Despido objetivo: .....	18
4.2. Despido disciplinario debido a faltas asistencia injustificadas: .....	20
5. ABSENTISMO LABORAL EN EL ÁMBITO GEOGRÁFICO .....	25
5.1. Análisis de Sentencias del Tribunal Superior de La Rioja:.....	25
5.2. Estadísticas en el ámbito geográfico de España y de la Rioja .....	29
5.3. Marco metodológico: la encuesta estadística .....	33
6. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL: .....	39
7. CONCLUSIONES: .....	45
8. BIBLIOGRAFÍA: .....	47
9. ANEXO	

## INTRODUCCIÓN

El análisis sobre el tema del absentismo laboral es muy complejo, ya que no hay una definición exacta y suele ser producido por una gran variedad de causas y factores relacionados.

Debido a la situación de crisis en la que nos encontramos, el absentismo laboral tiene una trascendencia sobre los costes a la hora de analizar la competitividad de las empresas.

Estamos ante un elemento que afecta tanto al ámbito económico (influencia en los costes y productividad de las empresas), y también al ambiente de trabajo de la empresa, que tiene una gran repercusión en la productividad de los empleados. Esto genera situaciones negativas a los trabajadores y, sobre todo, a su salud. Para que un trabajador pueda realizar sus tareas de la manera efectiva posible, es esencial que la empresa le proporcione unas condiciones adecuadas, es decir, que el trabajador se sienta cómodo en su puesto de trabajo y en las relaciones tanto con sus compañeros como con los altos mandos, con el objetivo de eliminar fuertes costes a las empresas.

En nuestra sociedad, se da con gran frecuencia entre las empresas, un gran pesimismo relativo a este tema, ya que consideran que dar relativa importancia a esta cuestión del ambiente laboral, provoca una fuerte inversión innecesaria. A simple vista puede parecer que es un coste alto, pero si se hace un análisis a largo plazo del fenómeno, podemos apreciar cómo se produce una clara disminución de la productividad de los trabajadores. Por tanto, si las empresas invierten en disminuir este malestar laboral será menos costoso que si no se hubiesen puesto los medios para la mejora del ambiente de trabajo.

El objetivo del estudio sobre el absentismo laboral, se fundamenta en conocer el espacio en el que se realiza este factor, mediante el análisis de fuentes documentales y de datos que expongan las características y la extensión del mismo para poder analizar sus consecuencias.

Una vez que se han recogido las diversas situaciones que generan este fenómeno se ha pasado a desarrollar las medidas y técnicas más adecuadas y eficaces para una posible prevención, reducción o extinción del Absentismo.

## **OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

Los objetivos generales en los que se ha centrado el estudio del absentismo son los siguientes:

- a) Conocer la importancia que tiene el fenómeno del Absentismo Laboral en la sociedad actual, así como sus efectos y costes sobre la productividad de las empresas.
- b) Profundizar en el conocimiento que requiere el tratamiento del Absentismo Laboral para determinar las líneas de acción a seguir, que han de ser generales y con participación de los mandos.

Estos objetivos se pueden especificar concretamente en:

- a) Estudiar cuáles son las características y factores determinantes del Absentismo laboral, y, en particular, el sistema de medición y su problemática.
- b) Observar las limitaciones que presentan los modelos teóricos actuales del Absentismo Laboral para garantizar un control sobre la presencia efectiva de los trabajadores en las empresas.
- c) Analizar los mecanismos y técnicas más adecuadas utilizadas por las empresas y cuáles son los más eficaces para su eliminación.

## 1. CONCEPTO DE ABSENTISMO LABORAL

### 1.1. Definición

El absentismo laboral lo podemos enfocar hacia una definición como un fenómeno sociológico que se encuentra permanentemente en la economía, en la sociedad industrial, y más concretamente en la mayoría de las empresas de la sociedad actual, asociado al individuo laboral, al trabajador. Es una ausencia del trabajador a su puesto de trabajo bien por causas justificadas o por causas injustificadas. En nuestra sociedad la causa de absentismo laboral que más trascendencia tiene es el provocado por la incapacidad temporal (IT), es decir, se extiende hacia el ámbito de la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991), define el absentismo como *“la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el absentismo laboral de causa médica, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión.”*

En el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el absentismo se define como:

Del inglés *absenteeism*, y este deriva del latín *absens*, *-entis* 'ausente'.

1. Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación.
2. Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.
3. Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus posesiones o propiedades.

Podemos decir también que el absentismo es el incumplimiento que realiza el empleado sobre sus obligaciones en el puesto de trabajo, ausentándose al mismo de manera injustificada. Hay tanto causas voluntarias como involuntarias.



Principalmente afecta a la productividad de la empresa, ya que consiste en la falta de los trabajadores a su puesto de trabajo.

Para poder hacer frente a este problema, los directivos de las empresas van a tener que analizar el problema desde su origen, van a tener que examinar cuales son las causas, analizarlas y poder obtener soluciones efectivas.

Tipos de absentismo laboral:

- **Justificado:** son aquellas causas del art.37.3 Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup>: *“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que la ley establezca”*. Son derechos que se obtienen los trabajadores para ausentarse de su puesto por razones personales, es decir, son permisos que la empresa les concede, tras el conocimiento de la razón que lo origine. Estamos ante un absentismo previsible, controlado por la empresa. El más habitual suele ser derivado de causas médicas. Por ejemplo, la Incapacidad Temporal, permisos legales retribuidos.
- **Injustificado:** son las ausencias que la empresa no concede al trabajador como justas, es decir, como que el trabajador no tiene derecho a las mismas (la empresa no lo autoriza), también llamadas asistencias no previsibles. Suelen ser:
  - puntualidad a la jornada de trabajo.
  - ausencias no justificadas.
  - justificadas de manera ilegal.
- **Presencial:** es aquel supuesto en el que el trabajador acude al puesto de trabajo, pero no realiza las tareas encomendadas efectivamente, es decir, no es productivo. Puede darse por dos causas:
  - Surge cuando el trabajador acude a su puesto de trabajo, pero no realiza las tareas del mismo, sino que ocupa parte del tiempo de su jornada laboral en la realización de actividades impropias. (uso de internet, llamadas telefónicas...)
  - En los casos en que un trabajador se reincorpore antes de tiempo, tras una baja laboral o un permiso legal puede provocar un trabajo poco efectivo, poco

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

productivo e incluso un alargamiento de su recuperación, que cause una baja laboral posterior.

Se puede resumir en las situaciones que generan al trabajador un estado de distracción de sus tareas en el lugar de trabajo, que acaba afectando a su rendimiento.

Hay que tener en cuenta, que muchas veces no es el trabajador el único causante del absentismo laboral.

Las empresas, con su manera de organización productiva, muchas veces provocan situaciones que generan un estado de malestar a sus empleados llevándoles tal punto que terminan ausentándose a sus puestos de trabajo. Algunas de las causas más frecuentes en relación a la organización suelen ser las siguientes:

- Falta de un control en la supervisión de los directivos.
- Las tareas suelen ser demasiado especializadas, monótonas.
- No generan un ambiente de motivación laboral.
- Las condiciones de trabajo no son las más adecuadas.
- Falta de integración y adaptación del trabajador al núcleo de la empresa y con los compañeros y alto mando.
- Clima de la empresa no es el adecuado.
- Políticas de la empresa no adecuadas.
- Sucesivos accidentes de trabajo (mala gestión de la prevención de riesgos laborales)
- Falta de rotación del personal en los diferentes puestos de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

## **1.2.Efectos que puede generar una situación de ausencias de los trabajadores:**

Las ausencias de todo trabajador a su puesto de trabajo, independientemente que sean justificadas, injustificadas o presenciales conllevan una serie de efectos diferentes, según la situación laboral en la que nos encontremos. Es esencial hacer un estudio adecuado de los efectos causados ante una posible mejora de la situación y tener en cuenta que van a verse afectados tanto la empresa, los demás trabajadores y el Estado.

A. ***En la organización empresarial:*** las situaciones en las que los trabajadores se ausentan de sus puestos de trabajo generan una necesidad urgente de organizar a los demás empleados o comenzar un proceso de selección para ocupar un vacío en la fase de producción. Esto provoca unos costes para la empresa, así como una disminución de la productividad e incluso de la calidad.

B. ***Psicosocial:*** se refiere a las acciones recíprocas entre los aspectos del trabajo y la persona y sobre sus consecuencias en la empresa como de forma individual en sus miembros. Aspectos relevantes derivados el clima laboral:

➤ ***Un mal clima laboral:***

- Organización inadecuada.
- Falta de incentivos a los empleados por un correcto resultado.
- Falta de promoción profesional de los empleados.
- Escasa comunicación entre la alta dirección y los empleados, entre compañeros del mismo nivel, entre distintos departamentos, dentro de un grupo o frente a los proveedores.
- Jornada laboral poco flexible.

➤ ***El estrés laboral:*** es un tipo de estrés generado por una enorme carga de trabajo, por una gran responsabilidad en la elaboración del mismo o por relaciones laborales nocivas para su buen desarrollo. Puede ser una saturación física o mental del trabajador derivado de factores que afectan tanto a su salud como a su entorno. Esto conlleva una reducción en la productividad empresarial o una disminución de la calidad de vida del que lo padece. Es causa de baja laboral en las situaciones más graves.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) define el estrés laboral<sup>2</sup> como *una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores*”

- *El síndrome de “Burn-out”<sup>3</sup>*: también conocido como “el síndrome de estar quemado”. Es un trastorno emocional que está especialmente relacionado con el estrés laboral y el entorno del trabajador.

Es una consecuencia de estrés laboral crónico, es decir, que se ha ido prolongando en el tiempo y hoy en día suelen ser una de las causas de baja laboral más frecuentes.

Sus síntomas son muy parecidos a los del estrés laboral, pero pueden llegar a una mayor intensidad debido a fuertes cambios en la actitud y comportamiento del que lo padece como por ejemplo cambios en el estado de ánimo, agotamiento mental, una desmotivación en el trabajo, una disminución de su rendimiento, e incluso síntomas físicos como dolores musculares, problemas cardiovasculares, dolores de cabeza, mareos, etc.

- *El mobbing<sup>4</sup> o acoso laboral*: práctica por la que una persona trata de forma desfavorable a otra en el entorno laboral durante un periodo de tiempo prolongado. Su finalidad es ocasionar inseguridad, desmotivación y miedo y así afectar a su realización del trabajo e incluso ocasionar un abandono del mismo en su puesto de trabajo. Si no se detecta ni se ponen las medidas necesarias a tiempo, puede ocasionar trastornos psicológicos.

Suele ocasionarse más en empresas grandes.

---

<sup>2</sup> <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

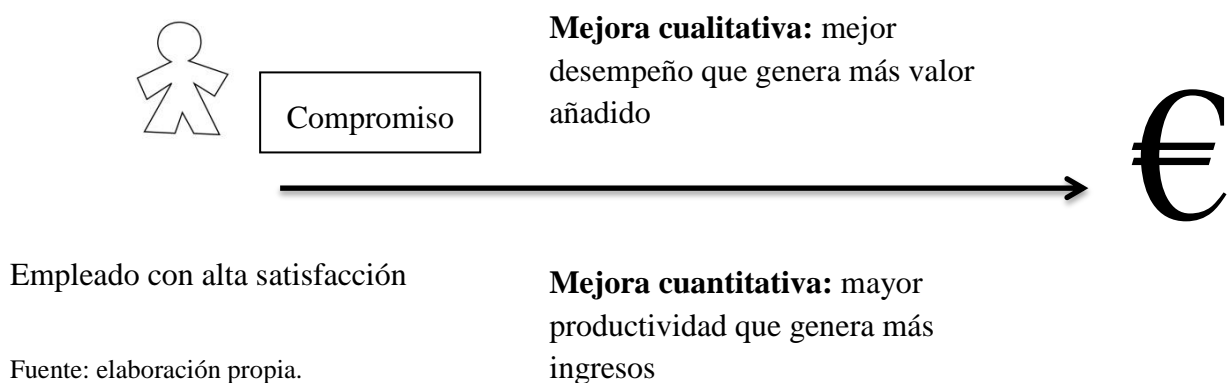
<sup>3</sup> Gil-Monte, P. & Peiró Silla, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.

<sup>4</sup> Ausfelder, T. (2001). *Mobbing: el acoso moral en el trabajo: prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano

- *Acoso sexual*<sup>5</sup>: es aquella conducta sexual que tiene lugar en el lugar de trabajo de forma intimidatoria no deseada por la persona que lo padece. Es muy difícil de identificar y se dan casos en los que no se llega a denunciar este tipo de circunstancias por miedo o desconocimiento. Un 18,3% de las mujeres y un 8,8% de los hombres sufren este tipo de acosos en el trabajo en España.<sup>6</sup>
- *Económico*: en toda situación en la que se genera un absentismo laboral genera unos efectos directos e indirectos tanto para las empresas, los demás trabajadores e incluso para la Seguridad Social.

### 1.3. Costes del absentismo laboral

La medición del coste del absentismo laboral es algo esencial. Actualmente sólo un 38% de las empresas realizan estudios para medir costes directos y un 20% los indirectos que genera el absentismo y la escasez en el compromiso por parte de sus trabajadores.



Cabe hacer una distinción entre los diferentes costes que pueden ser generados ante una situación de ausencia del trabajador:

<sup>5</sup>Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp\\_507.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf)

<sup>6</sup> <http://netdoctor.elespanol.com/articulo/acoso-sexual-trabajo>

Costes directos:

- Por la sustitución de empleados
- Tener que seguir abonando el salario al trabajador ausente
- Costes de la Seguridad Social

Costes indirectos:

- Planificación
- Acción preventiva
- Pérdida de valor añadido
- Periodos de descanso retribuidos
- Gestión de las bajas
- Cambios en la producción
- Consultas médicas

Ayming<sup>7</sup> es una consultoría a nivel internacional y ha realizado un estudio por el cual considera que las empresas españolas generan unos costes entre 35.000 a 40.000 millones de euros al año.

## **1.4.Marco Teórico**

### *1.4.1. Orígenes:*

Los orígenes del absentismo laboral se pueden encontrar más desarrollados, en el siglo XIX, a partir de la Revolución Industrial, en el momento del proceso de transformación de la economía, de los nuevos avances tecnológicos y del cambio en la sociedad. Se pasa de una economía rural a una economía urbana e industrializada.

Todo ello llevó a la aparición de una jerarquía de las clases sociales, en la que los trabajadores estaban al mando de la burguesía, que era la que tenía el poder de la producción y del capital de las organizaciones. Este cambio social llevó a originar una serie de problemas entre los trabajadores y los altos mandos, y es en ese periodo cuando se empieza a hablar del

---

<sup>7</sup> <http://www.ayming.es>

absentismo laboral, como una ausencia no justificada de los trabajadores a sus puestos de trabajo que provocaban un aumento de los costes para la empresa. En esta época los empresarios, para remediarlo, perjudicaban a los trabajadores en sus salarios para poder hacer frente a los altos costes.

Una de las causas más frecuentes de absentismo era las largas distancias que había entre el lugar de trabajo y la vivienda de los trabajadores así como la falta de transporte adecuado de los empleados, debido a su pobreza derivada de un escaso salario. Por ello, una de las soluciones que empezaron a desarrollarse, fueron la creación de los barrios obreros en las periferias de las ciudades.

Otro factor que influyó en la aparición del fenómeno fue el escaso desarrollo de la sanidad en esa época, que provocaba la insuficiencia en las medicaciones y prevenciones frente a enfermedades y, por ello, los trabajadores que las padecían se encontraban imposibilitados para acudir al lugar de trabajo en ese estado.

Poco a poco este fenómeno ha ido transformándose en una nueva concepción de absentismo laboral. Hoy en día lo conocemos como un fenómeno que surge en muchas empresas y que los directivos cada vez más se están centrando en buscar una solución para disminuirlo y sobre todo en la prevención del mismo, ya que es un fenómeno que se puede controlar, cosa que antes no estaba claro.

#### *1.4.2. Teorías sobre el absentismo:*

Al hacer referencia a las teorías sobre el Absentismo Laboral, hay que señalar que tenemos un nivel de conocimiento del tema extremadamente escaso, bien por la baja calidad de las medidas estadísticas disponibles y por otro a la falta de estudios empíricos centrados en el absentismo.

Muchos autores señalan la necesidad de desarrollar una teoría del absentismo debido al escaso estudio sobre el tema. Hay que decir, que no existe una teoría general del absentismo, como causa de la falta uniformidad en las evaluaciones e interpretaciones así como de su complejidad.

## 2. MARCO JURÍDICO:

En este apartado, se refleja el fenómeno del absentismo laboral desde un punto de vista jurídico, es decir, analizarlo mediante disposiciones jurídicas de nuestro ordenamiento jurídico fundamentales para su clara determinación y para poder hacer una comparación de las características del mismo.

El texto jurídico en el que más se recoge el hecho del absentismo laboral, es La Ley del Estatuto de los Trabajadores con su actual regulación en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre. Se basa en la regulación de las relaciones laborales entre empleado y empresario mediante un contrato de trabajo. Recoge los derechos y obligaciones de ambos sujetos y así se pretende evitar las posibles situaciones de desigualdad que pueden aparecer en una relación laboral, así como la incorporación de la mujer al ámbito laboral.

Art.40.2 CE<sup>8</sup> *“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”*

Art.20 ET, sobre la dirección y control de la actividad laboral, en su apartado 4º dice lo siguiente sobre el absentismo laboral: *“El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.*

Artículo 37.3 ET<sup>9</sup>: *“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de*

---

<sup>8</sup> Constitución Española, publicado en BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978

<sup>9</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



*consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. c) Un día por traslado del domicilio habitual. d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.”*

En este artículo se hace referencia a las causas legales de ausencia que tiene todo trabajador, siempre y cuando se den dos requisitos que son el previo aviso y la justificación del hecho.

Art.52 ET sobre la extinción del contrato por causas objetivas, dice así, que el contrato podrá extinguirse: *d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

Art.54.1 ET, en el que se habla sobre el despido disciplinario, se dice que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Art.64 ET de los derechos de información y consulta y competencias, en el punto 2º, el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente de *“d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.”*

### 3. INCAPACIDAD TEMPORAL

La Incapacidad Temporal<sup>10</sup>, es una situación laboral que se da en los trabajadores debido a encontrarse imposibilitados para realizar las tareas de su puesto de trabajo temporalmente y que, durante dicha situación, recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Aquellas personas que se encuentren en esta situación van a tener derecho a percibir una prestación económica.

Causas que generan una situación de incapacidad temporal:

- Por enfermedad común o accidente externo al trabajo. La Incapacidad Temporal se inicia el 4º día de la baja
- Por accidente laboral o enfermedad profesional, iniciándose así la Incapacidad Temporal desde el día siguiente al de la baja.
- Periodos de observación de la enfermedad profesional, con baja laboral.

Todo aquel trabajador que se encuentre en esta situación tiene derecho a una prestación económica, que se basa en un subsidio diario cuyo objetivo es la prestación por Incapacidad Temporal, un equivalente a los ingresos dejados de percibir. Es una acción de protección del Régimen de la Seguridad Social.

Requisitos para poder adquirir la prestación económica por Incapacidad Temporal:

- El trabajador debe estar afiliado a la Seguridad Social.
- Debe estar en situación de alta o asimilada al alta. Este último hace referencia a los casos en los que se produce el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, cuando la ley exige conservar la situación de alta que tenía antes del cese.
- En las situaciones de enfermedad común el trabajador va a tener que acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años anteriores a la baja médica.

---

<sup>10</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)

El coste que provoca a las empresas las bajas laborales se situaron en 5.500 millones por año. La recuperación de la crisis económica ha reactivado el absentismo laboral, y especialmente por las bajas de enfermedad común externas a la realización de las tareas del puesto de trabajo. En 2016 su coste ha sido de 75.874 millones de euros (datos de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (Amat)).

#### 4. EL ABSENTISMO COMO CAUSA DE DESPIDO

En el ordenamiento laboral que venimos teniendo desde años atrás, el absentismo laboral ha sido considerado como una de las causas de extinción de toda relación laboral. El objetivo que se pretendía y se sigue pretendiendo hoy en día es poder eliminar o al menos disminuir el coste laboral empresarial, absteniéndose de todo aquel trabajador que genere una serie de faltas continuadas de asistencia a su puesto de trabajo.

En nuestro ordenamiento<sup>11</sup>, aparecen recogidas en dos tipos de causas de extinción del contrato de trabajo:

##### 4.1.Despido objetivo:

Con la reforma laboral del año 2012 se estableció el despido por faltas justificadas de asistencia al trabajo como un mecanismo para hacer frente al absentismo laboral y que ha traído consigo una serie de conflictos y de oposiciones a esta redacción ya que provoca un riesgo para el trabajador ya que puede ser por causas involuntarias.

Este tipo de despido hace referencia tanto a las faltas justificadas como a las injustificadas. Viene recogido en el art. 52.d) ET tal y como se especifica en el marco jurídico.

*“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

*No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia*

---

<sup>11</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.*

*Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.”*

Cabe hacer una distinción entre los tipos de faltas de todo trabajador a su puesto de trabajo:

- *Faltas de asistencia al puesto de trabajo:* se entiende como tal, las faltas al trabajo por causas justificadas pero intermitentes o injustificadas. El tema de incluir también en precepto, las involuntarias ha sido un tema que ha traído un grave conflicto entre trabajadores y empresarios, ya que nos estamos refiriendo a causas inevitables para el trabajador, como por ejemplo las bajas médicas.
- *Faltas intermitentes:* la ley hace referencia a periodos de falta al puesto de trabajo reiteradas, bien por causas diferentes o no.

Para que el trabajador pueda ser despedido, la ley regula una serie de porcentajes en las que el trabajador falte al trabajo: en primer lugar el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5 % de las jornadas hábiles y en segundo lugar el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Hay una serie de supuestos que no denominan como faltas de asistencia al puesto de trabajo:

- huelga legal por el tiempo de duración de la misma,
- ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores,
- accidente de trabajo,
- maternidad,
- riesgo durante el embarazo y la lactancia,
- enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia,
- paternidad,
- licencias y vacaciones,
- enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos,
- las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

En caso de que se tenga como causa de despido alguna de estas situaciones, el despido será determinado como despido improcedente o incluso nulo.

Consecuencias del despido objetivo:

El empresario deberá notificar el despido al trabajador por escrito y en un plazo de preaviso de 15 días desde que se le entregue la carta de despido, especificando las causas de manera específica y los días exactos en los que faltó a su puesto de trabajo.

Junto con la carta de despido, debe estar acompañada de una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un periodo máximo de 12 mensualidades. Debe ser entregada en efectivo en el momento de la comunicación o bien indicando en la carta la forma de pago sin ningún tipo de condición al respecto. En caso de que no se disponga del mismo en la carta de despido, estaremos ante una causa de improcedencia del despido. También puede ocurrir, que el cálculo de la indemnización sea incorrecto, por tanto el empresario en dicha situación deberá volver a realizar los cálculos del mismo y abonar al trabajador la diferencia.

En el plazo de preaviso, se le otorga al trabajador la búsqueda de empleo, sin que pierda el derecho a su salario. En caso de que dicho preaviso se incumpla, el empresario deberá abonar al trabajador el salario equivalente a los días incumplidos.

Es esencial apuntar, que si el trabajador bien acepta la indemnización y el plazo de preaviso no se genera automáticamente una renuncia frente al derecho que tiene todo trabajador de defenderse de dicha comunicación ante la jurisdicción social.

La comunicación al trabajador por escrito, es un mecanismo que tiene como objetivo la garantía de los derechos que tiene todo trabajador para ejercitar su defensa frente a la decisión impuesta por el empresario de ser extinguida su relación laboral.

#### **4.2.Despido disciplinario debido a faltas asistencia injustificadas:**

Es un tipo de despido que hace referencia a las faltas de asistencia injustificadas de un trabajador a su puesto de trabajo. En el art.54.2 ET se dice:

- 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*
- 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*

Se basa en un despido causado por el incumplimiento de las obligaciones de asistencia al puesto del trabajo sin justificación alguna.

En primer lugar hay que acudir a lo que dice el Convenio Colectivo para saber el tiempo establecido en el que se presume la falta como causa de despido disciplinario. En caso de que no sea así, será el Juez el que lo resuelva según la gravedad de la falta.

El empresario puede extinguir la relación laboral por absentismo del trabajador en los casos en que las ausencias estén o no justificadas.

Cuando la ausencia sea justificada:

- La ausencia afecta a todo el día de trabajo y no a una falta de puntualidad.
- El Absentismo debe ser de forma intermitente y no consecutiva.
- La referencia temporal ha de entenderse de fecha a fecha sin tener en cuenta el calendario laboral.
- Para calcular el porcentaje de ausencias es necesario tener en cuenta la jornada del trabajador cada semana.

Art.59.2 ET en el que se expresa que el plazo para realizar el despido es de un año desde la última falta de asistencia que se contabilice.

El trabajador puede impugnar el despido en un plazo de 20 días hábiles desde la fecha de efectos de la medida tal y como viene recogido en el art.53.3 ET. Pero otra de las posibilidades que se le dan como beneficio al trabajador, es que ya desde el periodo de preaviso, éste puede ejercitar dichas acciones desde el momento en que se le haga constar la comunicación del despido. Lo primero que debe hacer es presentar la demanda de

conciliación y, en caso de no llegar a un acuerdo, se deberá presentar la demanda ante los juzgados de lo social.

Tras haber sido impugnada ante la jurisdicción social dicho despido laboral, es el órgano judicial el encargado de calificarlo como<sup>12</sup> procedente, improcedente o nulo tal y como viene reflejado en el art.53.4 y 5 ET.

- **Procedente:** se declara como tal “*cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación*” (arts. 55.4 ET y 108.1 LJS)

Requisitos:

- Se requiere una responsabilidad del trabajador en su conducta y que dicha infracción sea grave.
- No tiene por qué darse una culpa dolorosa. Se admite una falta de diligencia en el cumplimiento de sus obligaciones y teniendo en cuenta las características personales del empleado.
- Para calificar la gravedad o la culpabilidad hay que tener en cuenta los aspectos objetivos y subjetivos, así como sus antecedentes y la realidad social.
- Si la empresa tolera determinadas prácticas, provoca que se impida una posterior justificación para el despido, se estaría ante una situación de mala fe empresarial.

Efectos que genera la estimación de un despido procedente:

Si el despido es declarado procedente, “*se declarará convalidada la extinción del contrato de trabajo que aquel produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación*” (art.55.7 ET y art.109 LJS).

En caso de que al trabajador se le deban cantidades por el trabajo realizado hasta el momento de la situación del despido, tiene derecho a su reclamación en caso de no estar prescrita dicha acción.

- **Improcedente:** el despido se podrá calificar como tal si se dan dos situaciones determinadas:

---

<sup>12</sup> Mónica Albiol Ortuño Carlos L. Alfonso Mellado Ángel Blasco Pellicer José María Goerlich Peset. (2015). “*Derecho procesal laboral*”. Valencia: Tirant lo blanch. Pag.232-257

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



- Cuando no queda acreditado el incumplimiento que alega el empresario en el escrito de despido.
- Cuando no se cumplen algún requisito formal de los determinados para el despido que vienen regulados en el art.55 LJS que anteriormente se hace hincapié. En caso de que ocurra dicha situación, en un plazo de 20 días desde el primer despido, puede comenzar un nuevo despido si cumple con los requisitos formales que no había realizado anteriormente.

Tras la sentencia, se declara al empresario a elegir entre dos efectos distintos:

- El empresario podrá readmitir al trabajador con el abono de los salarios de tramitación (salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta la notificación de la sentencia).
  - Extinguir el contrato acompañado del abono de la indemnización de 33 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 24 mensualidades.
- **Nulo:** un despido debe ser declarado como nulo cuando se den las situaciones recogidas en los arts.55 ET y 108 LJS:
- Situaciones de discriminación o violación de derechos fundamentales (con posibilidad de indemnización).
  - Violación de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
  - Por ser víctima de violencia de género.

En caso de despido nulo, se da un efecto de forma inmediata que es la readmisión del trabajador acompañado del abono de los salarios dejados de percibir (art.55.6 ET y art.113 LJS).

Tras la reforma laboral, el despido disciplinario por consecuencia de ausencias del trabajador no se ha visto alterado, ni tampoco en su procedimiento. Es un mecanismo que tiene todo aquel empresario, para los casos de incumplimiento del trabajador. El ordenamiento le dota de una facultad sancionadora.

El incumplimiento que abarca este tipo de despido, suele ser por faltas graves en las que el trabajador es consciente de lo que hace afectando a la relación laboral.

En el art.54.2 ET aparece una enumeración de las situaciones que provocan una sanción por parte del empresario al trabajador, y la primera de ellas, hace referencia las “*faltas repetidas e injustificadas de asistencia e impuntualidad*”.

En cuanto al número requerido de faltas repetidas, para poder calificarlas como graves, el Estatuto del Trabajador no dice nada, ya que van a ser impuestas por las empresas bajo supervisión de la jurisdicción competente y en las disposiciones legales o en los convenios colectivos tal y como viene establecido en el art.58 ET.

Este mismo artículo hace referencia, a la necesidad de un análisis de la gravedad de la falta de asistencia y puntualidad según el motivo de la misma. Debe ser realizada con intención, con dolo o culpa sin razón que justifique dichos comportamientos. Deben ser faltas injustificadas.

Se presume *iuris tantum*<sup>13</sup> la culpa ante una situación en la que el trabajador no tiene justificación alguna en su forma de actuar, y por tanto, es necesario antes de calificar la falta como causa de despido procedente, analizar las circunstancias personales, profesionales, situación laboral así como valorar si ha sido una falta puntual, reincidente, sólo un trabajador o de varios, ya que en caso de que dicha falta no puede ser demostrada así como su gravedad, provocará una calificación del despido como improcedente.

El despido debe ser notificado por escrito en la que se exprese con exactitud los hechos y la conducta del trabajador, que han sido considerados como falta grave en el cumplimiento de las obligaciones de su relación laboral, así como realizadas con conocimiento y culpa.

Mediante los convenios colectivos, se pueden añadir otros tipos de requisitos.

En caso de que el trabajador sea representante sindical, es necesario que el empresario abra un expediente contradictorio tal y como viene recogido en el art.68 ET. Deberán ser oídos no solo el interesado, sino también el comité de empresa y los demás delegados de personal.

---

<sup>13</sup> Quiere decir que la ley presume la existencia de algún hecho, salvo que se pruebe lo contrario.

## **5. ABSENTISMO LABORAL EN EL ÁMBITO GEOGRÁFICO**

En primer lugar, tras la lectura de una serie de sentencias del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja en materia laboral, se ha seleccionado un par de ellas para reflejar la situación en la que pueden llegar a encontrarse los trabajadores.

Uno de los métodos de arreglo de controversias es la vía del Arreglo Judicial.

Muchos trabajadores al ser despedidos por este tipo de causas acuden al Arreglo Judicial para poder llegar a una solución pacífica del mismo.

### **5.1. Análisis de Sentencias del Tribunal Superior de La Rioja:**

*Sentencia T.S.J. La Rioja 39/2012 de 27 de febrero*<sup>14</sup>

Estamos ante una declaración de despido disciplinario improcedente.

El demandante (el trabajador), presentó papeleta de conciliación ante el Tribunal Laboral de La Rioja, y la misma tuvo como resultado “sin acuerdo”. Posteriormente presentó demanda ante el Juzgado de lo Social contra la empresa que le había interpuesto despido disciplinario. El actor, no es delegado sindical ni ejerce ningún tipo de representación de los trabajadores.

La empresa en la que prestaba servicio era un Parador que pertenece al sector de la Hostelería.

Estamos en un caso, en el que el trabajador padece una enfermedad mental. La empresa hostelera en la que trabaja, tiene ubicadas sus plantas en Vid y en Santo Domingo. El trabajador primero estuvo prestando servicio en la planta de Vid donde tuvo que coger una excedencia voluntaria por un año con reserva de puesto de trabajo por motivos de salud. Un mes más tarde, el actor solicita destino en la otra planta que tiene la empresa, ya que había salido un puesto vacante. Por tanto solicita el alta y se la concede la empresa. El actor, en este

---

<sup>14</sup> Thomson reuters. Jurisprudencia en <http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/134700/sentencia-tsja-la-rioja-39-2012-de-27-de-febrero-despido-disciplinario-improcedente-ausencia-d>

nuevo centro no pide ningún periodo de incapacidad temporal. Anteriormente sólo lo hizo en dos periodos de IT, uno de 11 días y otro de dos días.

El actor, tiene antecedentes psiquiátricos y sigue con un tratamiento médico. Pero aun así su comportamiento en su nuevo lugar de trabajo ha sido siempre normal, y esto ha provocado que la empresa no tenga conocimiento de su enfermedad.

Pero los días que comienza a faltar en a su puesto de trabajo sin ningún tipo de justificación, queda constancia de que el actor, tuvo unos comportamientos anormales fuera de la empresa certificados por la policía, pero en ningún momento el trabajador avisaba de ello a la empresa.

Por tanto, estamos ante un despido por acumulación de faltas no justificadas del trabajador a su puesto de trabajo correspondiente, ya que a la empresa no se le comunica su estado de salud.

La empresa, en la comunicación de la carta de despido, es muy correcta al determinar con exactitud las faltas de asistencia del trabajador, describiendo tanto los días como los hechos. Esta actuación de la empresa es esencial para la validez de la carta.

Se está incumpliendo, el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería publicado en el BOE el 30 de septiembre de 2011 que califica como falta grave en su art.39.1 *“tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en un periodo de 30 días”*. Tiene relación con lo que se dice en el Convenio Colectivo entre Paradores de Turismo España, S.A y con el art.54 del Estatuto del Trabajador que hace referencia al despido disciplinario y dice que *“se considerarán incumplimientos contractuales, a) las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”* por incumplir las condiciones del contrato.

En el recurso interpuesto por el trabajador, se solicita que se declare improcedente el despido. El Tribunal Supremo dice que el despido debe ser estudiado mediante la doctrina gradualista, estudiando las circunstancias, la culpa y la gravedad, centrándonos en el caso en concreto. Por ello, el despido, acaba siendo declarado como improcedente, ya que según las circunstancias en las que se encontraba el actor, hacen ver que éste tuvo un desequilibrio psíquico que fue más adelante diagnosticado como un brote psicótico que genera una

anomalía en su comportamiento, cosa que queda probada con la certificación de la policía, y por tanto, supone determinar que el actor no actuaba voluntariamente.

*Sentencia T.S.J. La Rioja 256/2010, de 1 de octubre*<sup>15</sup>

Estamos ante un despido nulo debido a que la trabajadora ha estado en situación de excedencia por cuidado de hijo menor de tres años.

La actora venía prestando servicio por cuenta ajena en una empresa dedicada a la actividad de comercio al por menor de productos de perfumería cosmética y artículos de higiene. No es representante de los trabajadores.

Inmaculada presentó papeleta de conciliación, que tuvo como resultado “sin avenencia”. Posteriormente, presenta demanda ante el Juzgado de lo Social, la cual fue desestimada. Se interpone recurso de suplicación.

La actora solicitó por escrito a la empresa, una excedencia voluntaria por cuidado de hijo. El art.46 del Estatuto del Trabajador, en su apartado tercero dice lo siguiente: *“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.”*

La empresa le respondió por escrito, aceptando la excedencia.

En el actual Convenio Colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, en su art.43 se dice que, *“Los trabajadores que soliciten una excedencia por cuidado de hijos de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán*

---

<sup>15</sup> Thomson Reuters. Jurisprudencia en

<http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/40255/sentencia-ts-j-la-rioja-256-2010-de-1-de-octubre-despido-nulo-trabajadora-que-solicita-excedenc>

*derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación. La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.”*

Aunque la actora no puede probar que realizó una solicitud de incorporación a su puesto de trabajo treinta días antes de la finalización de la excedencia, sí que hay un hecho que se recoge en la sentencia y es una reunión con Recursos Humanos de la empresa en el mes anterior a la finalización de la excedencia, en la que se abordaron temas de reducción de jornada... Por tanto, aunque no quede nada escrito, se aprecia el interés de la trabajadora en su situación laboral en la empresa, por tanto no se puede considerar, que la misma tenga voluntad de finalizar su contrato y por tanto la empresa tenía conocimiento de ello. La empresa, no da respuesta por escrito, ni advirtió a la trabajadora de la extinción del contrato de trabajo si no se incorporaba. A los pocos días de la fecha de reincorporación la trabajadora interpuso papeleta de conciliación por despido.

Por ello, se declara la nulidad del despido, y se condena a la empresa a la readmisión inmediata de la actora más el abono de los salarios dejados de percibir. Según el art.55 del Estatuto del Trabajador, en su apartado sexto se dice que, *“el despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir y en su apartado quinto se dice que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.*

## **5.2. Estadísticas en el ámbito geográfico de España y de la Rioja**

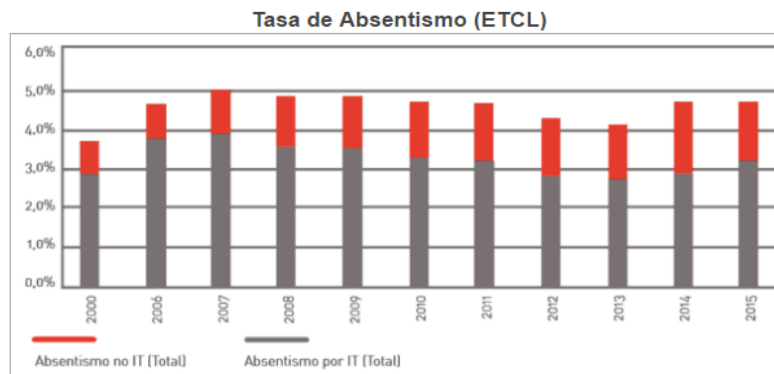
El absentismo a día de hoy es un fenómeno laboral en crecimiento. Las últimas estadísticas oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística sobre el absentismo, muestran una tasa media de 4,41% desde el año 2012 aproximadamente, teniendo en cuenta que durante el 2015 se aprecia una estabilidad a nivel nacional. Las estadísticas oficiales no suministran datos que midan el absentismo de manera directa, ni unos claros datos acerca de los costes que conlleva, de ahí su dificultad de análisis

Una de las consecuencias del absentismo es la utilización de métodos de medición por las empresas del mismo de forma inexacta. Sólo un 25% de las empresas cuenta con un programa informático específico para el control de las entradas y salidas de los empleados, ya que el método más común, bien por su bajo coste y facilidad suele ser el uso de sistemas manuales de control de plantilla. Normalmente las empresas, no suelen dar importancia al uso de estos métodos, ya que no todas tienen en cuenta sus costes directos e indirectos. Más de la mitad de las empresas no se fijan en los costes indirectos, y esto provoca que, a la larga, el mal desarrollo de esta fase, suponga un gran coste a las mismas, siendo incluso mayor al que supone el uso de métodos de prevención y control del absentismo laboral.

Un 30% de las situaciones que se dan de absentismo, son en relación a las condiciones de trabajo, la desmotivación de los empleados así como el clima laboral.

Hoy en día se ha vuelto esencial en las empresas la presencia de RRHH debido a su importancia a la hora de realizar los procesos de elección de la plantilla, así como al uso de métodos de ergonomía, formación y prevención de riesgos laborales. Esto genera un mayor control de la plantilla, y un mayor nivel de bienestar en la empresa.

La tasa de absentismo se obtiene mediante el porcentaje de las horas no trabajadas (sin tener en cuenta las vacaciones, días festivos) de la jornada pactada efectiva. Para su estudio se ha obtenido información de las horas trabajadas a nivel nacional y las no trabajadas clasificadas según sus causas. La información ha sido adquirida de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del Instituto Nacional de Estadística (INE).



Fuente: Adecco, 2016

Según los datos extraídos de la Encuesta trimestral de coste laboral (ETCL), entre el 2000 al 2007 aumentó la tasa de absentismo de un 3,7% a un 4,9%.

Entre el año 2008 y 2011 se aprecia una ligera disminución, colocándose el absentismo en un porcentaje de 4,7 %.

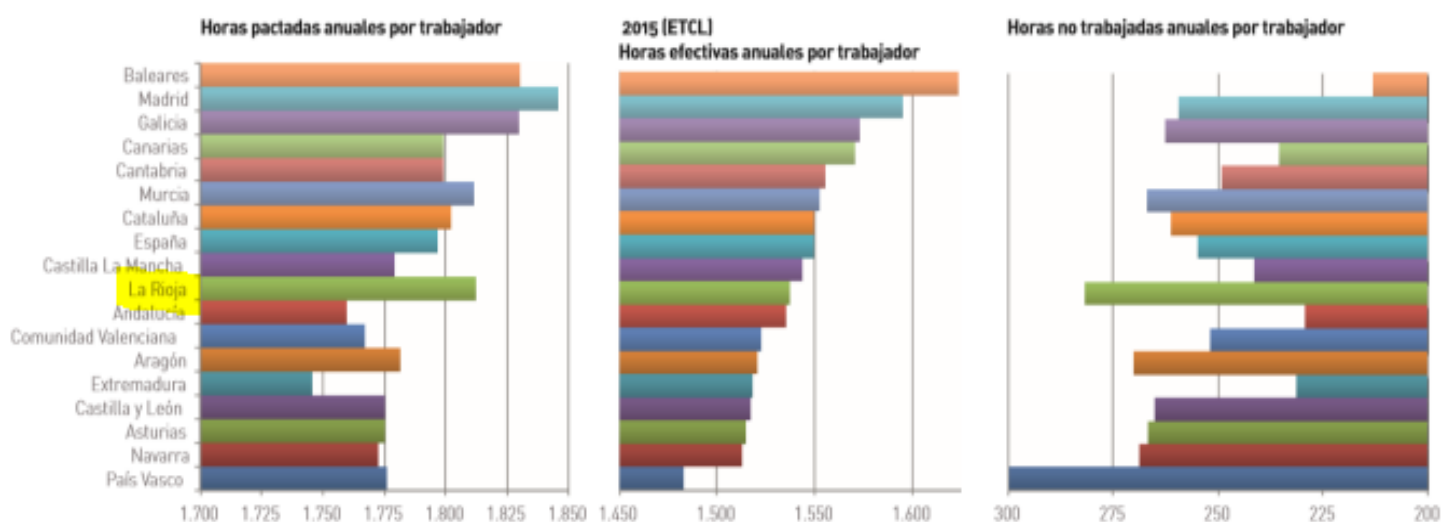
Pero en 2012 y 2013 se produce una bajada del nivel de absentismo mucho mayor llegando a un 4,3% y 4,1% respectivamente.

Muchos estudios afirman que estos periodos de bajada del absentismo laboral, son debidos a la crisis del país en la que los trabajadores evitaban faltar a sus puestos de trabajo, debido a la necesidad de mantenerse.

En 2014 se puede apreciar un breve aumento de la tasa hasta alcanzar en 2015 un 4,7%.

Como bien se especificaba anteriormente, para hallar la tasa de absentismo laboral, debemos fijarnos en el número de horas no trabajadas pactadas. En 2015 no se han visto reducidas e incluso se puede decir que, a partir de ese año, se ha podido apreciar un aumento de las mismas.





Fuente: Adecco

El absentismo en cuanto a su proporción por zonas geográficas, suele tener un mayor porcentaje en el sur del país y a medida que pasamos de la zona centro hacia el norte de España, se aprecia una disminución del mismo. Puede ser provocado por la diferencia en la normativa, en las culturas empresariales, pero nada comprobado objetivamente.

En La Rioja se puede considerar que las horas efectivas aumentan en 2015 tras un periodo de reducción de las mismas entre los años 2000 a 2014. Se debe a su economía industrializada que genera una mayor productividad y por ello muestra menos horas trabajadas y más horas no trabajadas.

En comparación con España, La Rioja se encuentra por debajo de la media nacional, por tanto, se trabajan menos horas. Al analizar los datos obtenidos sobre las horas no trabajadas anuales por trabajador, se puede determinar que La Rioja ocupa un segundo lugar a nivel nacional por ser una de las comunidades autónomas que más horas no trabajadas tiene. Ante dicha valoración, cabe destacar la importancia de un mayor estudio sobre el absentismo laboral en La Rioja.

A la hora de estudiar el absentismo por sectores, los últimos datos obtenidos sobre la economía española que se han podido obtener son los siguientes:

- Servicios: tasa de absentismo de 4,9% en 2015

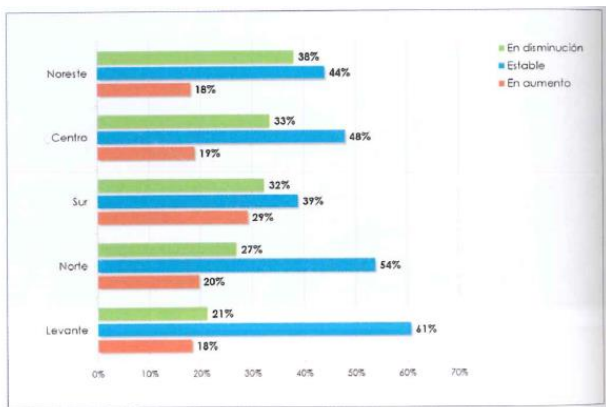
- Industria: tasa de absentismo de 4,6% en 2015
- Construcción: tasa de absentismo de 3,2% en 2015

Hay que acentuar que el sector de la Construcción obtiene una tasa de Absentismo más reducida que en los demás.

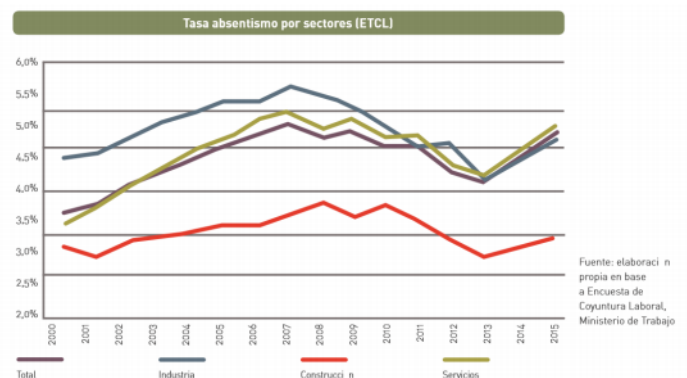
Los sectores que han podido apreciar una disminución del absentismo en el último año han sido Educación, Sanidad, Cultura y Deportes.

Con la recuperación de la crisis económica, ha llevado a que los trabajadores dejen de dar tanta importancia a la posibilidad de perder su trabajo por acogerse a una baja laboral. Hoy en día muchas mutuas (Amat) intuyen que se empieza a eliminar el temor de perder un puesto de trabajo y se da un aumento generalizado de un uso abusivo de las prestaciones por bajas laborales.

En 2016, el número de bajas de larga duración aumentó en un 15 % respecto a años anteriores. Esto provoca a la Seguridad Social unos costes directos de 5.132 millones de euros y 3.857 millones de euros a las empresas tras abonar prestaciones económicas. En este mismo año, se realizaron 4.579.773 bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes en España, un 16,40% más que en 2015. Esto supuso un gasto de 5.773,03 millones de euros a las mutuas que supuso un 12,42 % más con respecto al año anterior. Esto genera un fuerte coste nacional que influye en los trabajadores, en la competitividad de las empresas, en la creación de empleo, al sistema de la Seguridad Social y, en general, al crecimiento económico del país y por tanto conlleva a que los empresarios empiecen a tener en cuenta la necesidad de controlar este fenómeno.



Fuente: Susana Torres, Experta en Absentismo de Ayming ([www.capitalhumano.es](http://www.capitalhumano.es))



Fuente: Adecco, 2016

Para poder analizar la Tasa de Absentismo, es esencial tener datos sobre el número de horas no trabajadas derivadas de Incapacidad Temporal.

En 2016 las bajas por Incapacidad Temporal no justificadas más importantes son las que están relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y por enfermedades leves. La mayoría de las empresas no dan flexibilidad horaria a sus trabajadores para que puedan conciliarlo con la vida personal. Es necesario mejorar los sistemas de jornadas laborales flexibles, ya que va a conllevar un aumento de la motivación de los trabajadores, así como un mayor desempeño en sus tareas.

### 5.3.Marco metodológico: la encuesta estadística

En la elaboración de la encuesta se ha escogido un **método cuantitativo** que se basa en un procedimiento estandarizado para recoger información de una determinada muestra representativa de la población. De la posibilidad de poder analizar el fenómeno del Absentismo Laboral de manera homogénea y eliminando las interferencias que pueda provocar el investigador. Permite analizar, investigar y comprobar la información obtenida, de forma numérica y a su vez aclarar las correlaciones entre las variables. El principal objetivo de este método es obtener unos resultados que no creen juicios de valor. Es muy útil para poder obtener una imagen general sobre el fenómeno del absentismo. Las preguntas de la investigación van a ser descriptivas, sin llegar a una mayor profundización.

El instrumento para la obtención de dicha información es **la encuesta**<sup>16</sup> que se caracteriza por:

- La información se ha recogido mediante una observación indirecta mediante las respuestas de los entrevistados.
- Se basa en una serie de cuestiones a las que se deben contestar de forma objetiva sobre hechos, conocimientos o incluso opiniones y actitudes.

---

<sup>16</sup> Bericat, E. (1998). *“La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social.”* Barcelona: Ariel.

- Se recoge la información de forma estructurada para una posterior comparación con las respuestas de los demás encuestados.
- Una vez realizadas las encuestas, se juntan y se analizan para unas con otras para una posterior relación entre ellas.

Gracias a la encuesta se ha podido englobar una serie de cuestiones a un conjunto extenso de trabajadores de distintos sectores en la Comunidad de La Rioja, así como facilidad en la comparación de las distintas respuestas. El resultado obtenido puede generalizarse a toda la población riojana en el ámbito laboral.

Dentro de las encuestas hay varias modalidades según la forma en la que se obtenga la información. Debido a la dificultad de poder llegar a diferentes trabajadores de los sectores de producción para obtener información lo más eficaz es realizar una Encuesta por correo electrónico y por redes sociales.

El modo elegido, se caracteriza por usar un cuestionario mediante el cual los trabajadores a la hora de realizarlo, lean las preguntas y las rellenen de manera individual y sin que haya una persona encargada del mismo. Es el propio encuestado el que debe responder. Pero si es cierto, que tiene una dificultad, ya que cuesta más poder obtener la información debido al posible rechazo del mismo.

Por otro lado, proporciona un abaratamiento de los costes, ya que se puede llegar a más ámbitos y a más trabajadores que de otra forma sería muy difícil o incluso imposible de poder analizar.

Se trata de un cuestionario con un máximo de 22 preguntas, cortas, claras y fáciles de responder.

La mayoría de las preguntas son las llamadas cerradas o pre codificadas, es decir aquellas preguntas cuyas respuestas ya están determinadas para el trabajador que va a contestar. Previamente, se ha hecho un estudio de las posibles respuestas más frecuentes a contestar por los trabajadores en general, así como unas preguntas que hagan ver la importancia o no que se le da al absentismo en nuestra sociedad y en especial en La Rioja.

Este método ha sido muy útil para la forma que se ha elegido al mandar el cuestionario por correo y electrónico redes sociales. El programa seleccionado para la realización de la encuesta ha sido *Google forms*<sup>17</sup>. Gracias a él se ha podido realizar un perfecto estudio de las respuestas de cada participante.

Una vez que se han seleccionado las técnicas y las preguntas de investigación, hay que seleccionar el tipo de muestreo, es decir, seleccionar una serie de individuos para poder obtener información con el objetivo de que el análisis de la muestra pueda llevar a una idea general de la población a la que pertenecen. Va a reflejar las características de la población en general, de los trabajadores por cuenta ajena de La Rioja.

Se ha elegido una muestra por áreas, cuyo objetivo es elegir unidades muestrales centrados en una comunidad autónoma (La Rioja). Se han escogido a los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en dicha comunidad, y que pueden abarcar los diferentes sectores. Se elige este tipo de muestra debido a la dificultad que conlleva la obtención de una lista completa de cada sujeto, debido a la escasa información y recursos para acceder a su análisis.

Se ha obtenido una muestra de 37 trabajadores de los diferentes sectores de actividad de La Rioja para poder tener un análisis general de los mismos. De los 37 trabajadores que han realizado la encuesta, un 54,1 % son hombres y un 45,9% son mujeres. Al referirnos a la edad de los participantes, 80% serían jóvenes de 20 a 30 años, un 10% entre 30 y 40 años y por último un 10% entre 40 y 50 años. Todos ellos, son trabajadores por cuenta ajena ya que para poder estudiar el tema del absentismo laboral, lo más conveniente era reflejar este tipo de empleo y cómo se sienten con la cultura de su organización.

Una de las preguntas formuladas tras la identificación de los trabajadores, es si el tema del absentismo es un problema importante para su organización, si creen que se le da la importancia que debe. Un 8.1% opinan que no se tiene ninguna importancia para su empresa,

---

<sup>17</sup> La realización de la encuesta ha sido posible gracias al programa online Google Forms en <https://www.google.es/intl/es/forms/about/>

El enlace por el cual se ha enviado la encuesta a los diversos trabajadores ha sido el siguiente: [https://docs.google.com/forms/d/1W05Z0ah95sSdx9pw1Mrpok8L0h0oFWhclr-LQVfILJs/viewform?edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/1W05Z0ah95sSdx9pw1Mrpok8L0h0oFWhclr-LQVfILJs/viewform?edit_requested=true)

un 10,8% cree que se da muy poca importancia y un 37,8% opina que en su empresa, se tiene en cuenta en todo momento el problema del absentismo laboral. Un 21,6% sí dice que se tiene en cuenta y un 21,6% lo ve como normal. El fenómeno del absentismo sí está a día de hoy valorado por las diferentes empresas en las que prestan servicio los trabajadores encuestados.

En general, las relaciones con los compañeros de trabajo suelen ser adecuadas, salvo casos extraordinarios. Esto genera una motivación al trabajador a la hora de realizar sus tareas y un buen clima laboral, por tanto, en estas empresas, se va a tener un menor riesgo de absentismo. En cuanto al tema de si las relaciones entre la dirección y los trabajadores, se puede observar como los trabajadores de los distintos sectores de La Rioja, no sienten estar relacionados de forma directa y fluida con la alta dirección. Esto va a provocar una falta de identidad con la empresa en la realización de sus tareas.

El factor del salario es esencial para la motivación de los empleados, acabará influyendo de forma negativa a la consecución de sus objetivos en su puesto de trabajo, y esto afectará de forma indirecta a la empresa. En la encuesta se puede observar que muchos sienten que su salario no encaja con el puesto de trabajo. Solo un 8,1 % afirma rotundamente que su remuneración es la adecuada al trabajo que desempeña. Un 16,2% tiene satisfechas sus necesidades con el salario que obtiene.

Del conjunto de las preguntas realizadas en la encuesta (anexo I), se han seleccionado tres de ellas para destacar sus resultados:

#### **Pregunta nº 14 de la encuesta:**



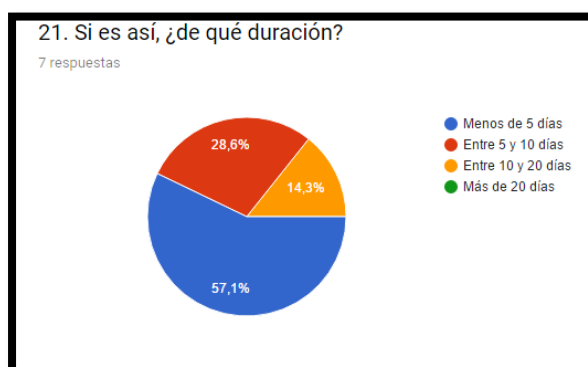
Fuente: Elaboración propia extraída de los datos de la encuesta.

Como se puede observar en el gráfico, un 8,1 % de los encuestados asegura que las empresas en las que prestan sus servicios no les dan ningún tipo de posibilidad de poder conciliar su trabajo con la vida familiar y un 27% que considera que en su empresa no se le facilita mucho, por tanto suelen poner pegas a este tipo de conciliación.

Va a repercutir de dos maneras en los trabajadores: la primera supone que estar mucho tiempo en el trabajo impide poder pasar más tiempo con la familia, y la segunda cuando un trabajador tiene personas dependientes a su cargo se sienten más cansados de lo normal y esto va a repercutir en su productividad laboral. Esto implica una baja tasa de natalidad, una disminución de la probabilidad que tienen las mujeres con hijos a su cargo para promocionarse e incluso trabajadores con personas dependientes acaban partiendo su jornada laboral para poder atenderles y por último se pueden generar incluso situaciones de desempleos en los que se hace inevitable tener que abandonar el empleo laboral por no poder compatibilizarlo con el cuidado de otras personas.

Si se genera una cultura de conciliación laboral y familiar, conllevará a un aumento de la satisfacción de sus miembros, una retención del talento, un menor nivel del absentismo laboral y el estrés y una mejor imagen del exterior sobre la organización.

#### **Pregunta n° 21 de la encuesta:**



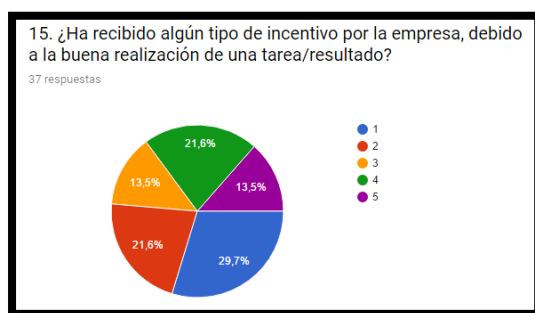
Fuente: Elaboración propia extraída de los datos de la encuesta.

Del total de trabajadores encuestados, siete de ellos a lo largo de su relación laboral, han tenido que faltar a su puesto de trabajo. El porcentaje mayor se da entre bajas laborales de menos de 5 días, seguido de un 28% que afirman haber faltado entre 5 a 10 días y por último

un 14,3% entre 10 y 20 días. Ninguno de los encuestados se ha visto en una situación de ausencia de su puesto de trabajo en más de 20 días.

Por tanto, bajo mi punto de vista y tras un profundo análisis sobre el problema del absentismo laboral, se aprecia que las bajas laborales no son muy prolongadas en el tiempo, por ello creo que no estamos ante bajas por motivos de gravedad y que tal vez sean bajas que tengan que ver con su vida personal, y con su estado anímico en la empresa.

#### **Pregunta nº 14 de la encuesta:**



Fuente: Elaboración propia extraída de los datos de la encuesta.

Como bien analizaremos más adelante, uno de los elementos que más valor tiene para los trabajadores y la consecución de los objetivos de sus tareas. Si no se genera una política de incentivos entre los trabajadores, si no se les valora el resultado obtenido, va a provocar una gran insatisfacción de los mismos a sus puestos de trabajo y esto será una clara causa de absentismo y desmotivación laboral.

Tras el estudio realizado entre trabajadores de La Rioja, se ha podido ver claramente que las empresas no incentivan a sus trabajadores por su buena ejecución de las tareas. Por tanto, son sistemas en los que los empleados no van a poder promocionarse, no van a poder superarse y conllevará a situaciones de desmotivación, bajo rendimiento y mal estar laboral.



## **6. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL:**

El absentismo no aparece de repente, por ello las empresas tienen que saber identificar las señales de alerta sobre una posible situación de absentismo laboral de sus empleados, y analizar sus causas como es el caso de una disminución de la productividad, una menor calidad en la realización de sus tareas, realización de otras actividades distintas a las pactadas en la jornada laboral, o una limitación de elaborar los mínimos establecidos.

El rendimiento laboral va a ser la actividad que conlleva un esfuerzo físico y/o mental que se va a realizar a cambio de una retribución económica. Con su análisis, la empresa podrá conocer la productividad que ha desempeñado cada uno de los empleados en el proceso de producción.

Los tiempos que van a ser analizados en este procedimiento van a ser los siguientes:

- Tiempo de presencia del empleado en su puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo que cada empleado destina a la realización de las tareas que le son asignadas, es decir, la determinación del tiempo efectivo del mismo.
- Tiempo muerto que es debido a:
  - Causas endógenas: vinculadas al proceso de producción que conllevan un coste para la empresa. Por tanto no son causas provocadas por el trabajador.
  - Causas exógenas: relacionadas con el trabajador de forma voluntaria o involuntaria.

Un tercio de las empresas no se centra en la inversión en acciones para prevenir estas situaciones, pero aquellas que sí lo hacen se basan en la introducción de acciones en ergonomía, formación y prevención de riesgos laborales y para conseguirlo es necesaria una adecuada gestión de Recursos Humanos (RRHH) o mediante consultoras externas. Es muy complicado llevar un control exacto de las faltas de los empleados a su puesto de trabajo y mucho más saber si son ciertas o no las causas que generan estas situaciones.

Sin embargo, puede ser un fenómeno controlable mediante el análisis de entrada y salida de empleados, así como del rendimiento en horario laboral que lleven a una disminución del absentismo laboral. Para ello, se va a tener que conocer de forma muy concreta cada ausencia justificada o no, mediante la recopilación de informaciones que deberán ser analizadas a

posteriori. Una vez que la empresa ha reconocido el problema, se va a tener que analizar el mismo y a posteriori se debe buscar la solución más adecuada.

A continuación, tras el análisis de las causas que conllevan con mayor frecuencia situaciones de absentismo laboral, se va a realizar una enumeración de los métodos para su posible reducción:

- Tener en cuenta a los empleados a la hora de tomar las decisiones en relación con las estrategias empresariales. Esto provoca que los empleados se sientan más valorados y más motivados en la empresa.
- Es esencial, conocer de cerca a los empleados. Cuando empiezan a ausentarse a sus puestos de trabajo hay que incidir en las causas del mismo, sean o no justificadas para poder analizar el problema y poder llegar a una solución junto al trabajador.
- Alinear los objetivos.
- Una preocupación por la salud y el bienestar de los empleados.
- Reconocer los éxitos de los empleados en la elaboración de sus tareas. Provocará que se sientan motivados para poder seguir esforzándose día a día y lograr cada vez más objetivos.
- Flexibilidad en los horarios sin provocar que sacrifiquen su vida personal. Hay estudios que han reconocido que llevando a cabo este método, se puede reducir un 30% el absentismo laboral.

Lo esencial es que todo empresario genera una buena comunicación, unos objetivos bien detallados, generar incentivos y crear una cultura que beneficie a toda la organización en general.

Toda empresa va a tener que realizar una serie de medidas de control de las causas mismas e incluso de prevención para poder hacer frente a este fenómeno tan complejo.

**De control:** *el control de accesos* por ejemplo, es un método que cada vez más se está implantando en las empresas y que sirve para poder vigilar y comprobar la entrada y salida de los empleados al centro de trabajo o incluso directamente a sus puestos de trabajo, y así poder obtener una mejor gestión de las jornadas laborales.

Es un método que va a tener interés tanto para los trabajadores (a la hora de verificar las horas trabajadas) y para las empresas para poder medir la productividad empresarial.

**De prevención:** son medidas que pretenden mejorar el entorno laboral para evitar que se den casos de insatisfacción laboral, por tanto se realiza un análisis previo de los pros y los contras y así intentar que no se den estas causas. Las medidas más utilizadas y en general las más eficaces que toda empresa debe tener en cuenta a la hora de analizar el fenómeno del absentismo laboral son las siguientes:

– La comunicación interna en la organización:

- *Descendente:* es la comunicación formal. De la alta dirección descendiendo por los niveles por debajo de ellos en la pirámide jerárquica. Hace llegar los objetivos, políticas y funciones para un correcto funcionamiento de la organización.
- *Ascendente:* de los empleados a la alta dirección. Suele mejorar la participación de los empleados, a la hora de plantear ideas y dar su opinión sobre asuntos de la organización.
- *Horizontal:* entre personas o departamentos de la empresa en un mismo nivel jerárquico. Suele ser una comunicación informal. Se genera el trabajo en equipo.

– La flexibilidad horaria:

Favorece la conciliación de la vida familiar y laboral. Permite que los empleados tengan una mayor autonomía para gestionar su tiempo. En el art.34.8 del Estatuto de los Trabajadores<sup>18</sup> dice que *“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.”*

Con ello, se mejora la calidad de vida de los trabajadores, reducen el absentismo laboral, aumenta la productividad de la empresa y algo esencial, mejora el clima de la empresa.

– Clima laboral adecuado:

---

<sup>18</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Es una acción que va a caracterizar a las diferentes empresas. Forma parte de las políticas de personal y los recursos humanos. Un buen clima da la posibilidad de obtener unos objetivos empresariales. Es esencial que la empresa cuente con unas adecuadas condiciones físicas como la iluminación, el sonido, los mecanismos para la realización de las tareas, etc. Esto aumenta la productividad de forma directa.

Lo mismo ocurre con la posibilidad de dotar al trabajador de cierta autonomía para ejecutar sus tareas, que se implique en las decisiones de la empresa de forma igualitaria y las relaciones tanto con la alta dirección como con los demás compañeros.

Por último un buen reconocimiento de un trabajo bien hecho, así como un sistema de remuneración basado en incentivos es fundamental para el buen clima laboral.

– Mecanismos de motivación de los empleados:

A la hora de analizar la motivación laboral como un mecanismo de reducción del absentismo, hay que hacer referencia a la teoría de Frederick Herzberg<sup>19</sup>. Se centra en que el rendimiento de los trabajadores depende de su satisfacción en su puesto de trabajo. Con dicha teoría Herzberg pretendía explicar la conducta de las personas en su lugar de trabajo mediante el análisis de dos elementos que encaminan el comportamiento de los trabajadores:

➤ Factores de higiene:

Son aquellos que no producen de forma directa satisfacción, pero su ausencia genera una insatisfacción en los miembros de la organización. Es un tipo de motivación extrínseca.

1. El salario:

Es un elemento básico y el que más valor genera entre los trabajadores.

2. Promoción:

---

<sup>19</sup> Roussell, Patrice. “*La motivación conceptos y teorías*”. Universidad de Toulouse- Ciencias Sociales.

Posibilidad de poder ascender en su lugar de trabajo, de adquirir un puesto con mayor nivel de responsabilidad. Esto quiere decir, que se da especial importancia a los logros, conductas y potenciales de los miembros y por tanto éstos desarrollaran con mayor intensidad sus capacidades y aptitudes profesionales.

### 3. El ambiente laboral:

El entorno en el que se mueve el trabajador, está formado por condiciones físicas, sociales, culturales y económicas. Un buen entorno laboral, genera en los empleados aumento de su productividad y ello implicará una mejora en los beneficios empresariales. Se suelen realizar ciertos mecanismos como tener en cuenta las necesidades personales de sus miembros, una mejora en las relaciones dentro de la organización, trabajos en equipo y acciones para aumentar la autoestima.

### 4. Condiciones laborales:

Son aquellas características del centro de trabajo, la jornada laboral, instalaciones y materiales necesarios para la ejecución de las actividades de producción. Los trabajadores que tienen que desempeñar actividades con mayor nivel de riesgo físico son los que más valoran estas condiciones.

### 5. Seguridad laboral:

Se trata de un aspecto que cada vez más ha ido teniendo más importancia en nuestra sociedad, y sobre todo tras la fuerte crisis económica ya que es el nivel de confianza de los trabajadores sobre su posible continuidad en el puesto de trabajo, tener una estabilidad. Hoy en día es muy escaso sobre todo con la incorporación de nuevas formas de contratación temporal.

### 6. Control de las tareas:

La manera en que la alta dirección realice la supervisión de las tareas, será esencial para la motivación del trabajador.

➤ Factores de motivación:

Son aquellos que garantizan la satisfacción de los trabajadores a la hora de realizar sus tareas. Es un tipo de motivación intrínseca

1. Obtener los logros:

Los objetivos marcados de las tareas que cada trabajador debe desempeñar. Para Herzberg es un elemento esencial por no decir el más importante para la motivación.

2. Características de la tarea:

Para una mayor motivación del trabajador, deben evitarse tareas monótonas.

3. Dotar al trabajador de una cierta autonomía en su desempeño, tomar decisiones y tener cierta responsabilidad.

4. Reconocimiento de la alta dirección sobre los objetivos obtenidos por el trabajador.

## **7. CONCLUSIONES:**

Con la realización del estudio se ha pretendido conocer y analizar un fenómeno social que hoy en día se da en la mayoría de las empresas. Es por ello que se debe profundizar en sus causas, consecuencias y mecanismos de prevención y control.

Los empleados son la pieza fundamental para la productividad de las empresas. Por ello, es esencial crear climas adecuados en los centros de trabajo, que generen un aumento en la motivación de sus miembros, su confianza y su compromiso dentro de la organización.

El absentismo laboral tiene un efecto negativo muy importante de analizar en las empresas, en los trabajadores, en el mercado laboral y en general en la sociedad actual.

Es cierto, que tras la crisis económica el absentismo laboral quedó debilitado por miedo de los trabajadores a poder perder su puesto de trabajo.

Se ha analizado desde diferentes enfoques, según las causas que lo originan así como por las diferentes métodos para su control y por ello, se puede considerar que hay distintos tipos de absentismo, tales como el voluntario, el involuntario y el presencial. Todos ellos generan a la empresa unos altos costes, ya que no sólo van a tener que seguir proporcionando una remuneración al ausente, sino que también a un suplente que realice sus tareas.

Las principales causas que generan absentismo laboral se pueden resumir en:

- Enfermedades de los trabajadores o de personas dependientes a su cargo.
- El trabajador se siente insatisfecho en su puesto de trabajo producido por una mala cultura empresarial, un clima de trabajo inadecuado, así como debido a un escaso reconocimiento de su trabajo.
- Ausencia de una figura que ejerza la función de supervisión y vigilancia de los miembros de la organización.
- Políticas salariales inadecuadas bien debidas a la determinación de unos salarios no acordes con la realidad laboral o bien debido posibles retrasos en los pagos de dichos salarios.
- Jornadas laborales muy largas y un exceso de trabajo.
- Escasa identidad con la empresa.

Se ha podido comprobar como la ausencia al trabajo con razón justificada o no, puede ser causa de despido.

Con la reforma laboral sobre modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha venido facilitando el despido objetivo debido a faltas justificadas, que supone un riesgo al trabajador ya que la causa que lo justifica puede ser de forma voluntaria o involuntaria a su persona. Se ha hecho referencia a ambos tipos de despido para poder analizar el absentismo justificado e injustificado desde la posición de la empresa como del trabajador.

Tras la crisis económica que ha venido sufriendo el país los trabajadores intentan faltar el mínimo tiempo posible a su puesto de trabajo debido al miedo generalizado de perderlo y a la necesidad de mantenerse económicamente. Pero con la recuperación de la crisis, los trabajadores poco a poco han dejado de dar tanta importancia al hecho de poder perder su trabajo teniendo la posibilidad de adquirir una baja laboral.

En 2016 fueron unas 4.579.773 bajas debidas a procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes en España, un 16,40% más respecto al año 2015. Estos datos hacen ver un alto coste frente al crecimiento económico del país.

Las empresas desde la segunda mitad del siglo XX, han ido dando más importancia a la obtención de recursos para hacer frente a las situaciones del absentismo laboral. Las grandes empresas empiezan a centrar su atención en el desarrollo de políticas para eliminar el fenómeno y así mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Para ello, se debe identificar y evaluar los factores de riesgo que conllevan a la insatisfacción del trabajador en su puesto de trabajo y poner en marcha medidas para su prevención y control. Suelen ser tareas del departamento de Recursos Humanos.

Como se ha podido comprobar los cambios en la legislación y los altos mandos de las empresas comienzan a estimular la participación a sus trabajadores sobre el problema del absentismo y una mayor asignación de mecanismos para los empresarios de control y análisis para los empresarios conllevan un mayor poder de control.



## 8. BIBLIOGRAFÍA:

- ABC (2016): Nota de prensa de 13 de noviembre de 2016 “El absentismo laboral se dispara en 2016 por encima de los niveles precrisis”.
- Adecco (2016) .V Informe Adecco sobre Absentismo. Sala de Prensa. Estudios Adecco en <http://www.adecco.es/data/NotasPrensa/pdf/777.pdf>
- Albiol Ortuño, Mónica;. Alfonso Mellado, Carlos L; Blasco Pellicer, Ángel; Goerlich Peset, José María. (2015). *Derecho procesal laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Asociación de mutuas de accidentes de trabajo (AMAT) en <http://www.amat.es/>
- Bericat, E. (1998). “*La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social.*” Barcelona: Ariel.
- Blanch Ribas, Josep Maria; Espuny Tomás, María Jesús; Gala Durán, Carolina y Martín Artiles, Antonio, (2003), “*Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*” Editorial UOC
- Blasco Pellicer, A. (2010). «La reforma de la extinción del contrato de trabajo en el RDL 10/2010», en C. L. Alfonso Mellado, A. Blasco Pellicer, L.M. Camps Ruiz y J. M. Goerlich Peset (2010). *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 10/2010*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- El mundo (2012): Nota de prensa de 12 de diciembre de 2012. “El absentismo laboral aumenta un 15% en 2016” Madrid.
- El país (2016): Nota de prensa de 18 de julio de 2016. “Del absentismo laboral al miedo a coger la baja”, Pérez Oliva, Milagros
- España. Ministerio de empleo y seguridad social (2017).
- González M. J. “El absentismo laboral cae el 82% por la crisis” *La Rioja*, 2 de febrero de 2014
- Grupo Adecco y la colaboración de IESE, Garrigues, Fremap, Universidad Carlos II y otros. (2014) “III INFORME ADECCO SOBRE ABSENTISMO”.
- Instituto de la Seguridad Social (2017). Incapacidad temporal (2016, 2017): Estadísticas, Presupuestos y Estudios. Estadísticas. Otras Prestaciones a la Seguridad Social. IT en <http://www.seg->

[social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Otras\\_Prestaciones\\_de\\_la\\_Seguridad\\_Social/Incapacidad\\_Temporal/IncapacidadTemporal%202017/index.htm](http://social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Incapacidad_Temporal/IncapacidadTemporal%202017/index.htm)

- Instituto Nacional de Estadística (2017). Encuesta de coyuntura laboral (2012): “Estadísticas > Mercado de trabajo > Encuesta de coyuntura laboral” en <http://www.empleo.gob.es/series/>.
- Instituto Nacional de Estadística (2017). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) Cuarto trimestre de 2016 : Notas de Prensa del Instituto Nacional de Estadística en <http://www.ine.es/daco/daco42/etcl/etcl0416.pdf>
- Peiró, José M.; Rodríguez Molina Isabel; González Morales, M.<sup>a</sup> Gloria. (2008). “*El Absentismo Laboral. Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*”. Universidad de Valencia: Publicaciones De La Universitat De Valencia.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Roussell, Patrice (n.d) “*La motivación conceptos y teorías*”. Universidad de Toulouse-Ciencias Sociales.
- Samaniego Villasante, Carlos (1998) “Absentismo, rotación y productividad” en Andrés Rodríguez Fernández (eds.), *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid, Ediciones Pirámide.